

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI**

Ni Kadek Eni Juniari ¹

I Gede Riana ²

Made Subudi ³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

e-mail: enijuniari@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

e-mail: gederiana@yahoo.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

e-mail: subudimangku@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden yang dipilih menggunakan tehnik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan *Parsial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, c) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini bahwa dengan adanya penghargaan dan pengakuan terhadap hasil kerja serta didukung dengan sistem pengawasan yang adil akan mampu meningkatkan motivasi dan memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aims of this study are to analyze the effect of motivation on job satisfaction, on employee performance, and to analyze the effect of job satisfaction on employee performance. Population on this research is all the civil servants at Bali Tourism Institute Nusa Dua, Bali, which used 74 respondents which were selected as sample by simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to respondents then analyzed using descriptive analyze and Partial Least Square (PLS). The results of the study showed that a) motivation gives positive and significant impact on job satisfaction, b) motivation give positive and significant impact on employee performance, c) job satisfaction give positive and significant impact on employee performance. The implication of this research is that with the appreciation and recognition of the work and supported by a fair system of supervision would be able to increase employee motivation and drive the spirit to finish the job, so it will be able to improve the performance of employees in terms of both quality and quantity.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Nusa Dua Bali sebagai lembaga pendidikan pariwisata negeri yang ada di Bali mengharapkan kinerja yang baik sebagai target yang ingin dicapai untuk mewujudkan visi STP Nusa Dua Bali sebagai *Centre of Excellence*.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa kinerja pegawai negeri sipil di STP Nusa Dua Bali masih belum maksimal dari segi kuantitas, ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga dengan komunikasi, kurangnya komunikasi antar pegawai maupun dengan atasan menyebabkan beberapa informasi yang ada sering tidak tersampaikan dengan baik. Hasil yang belum maksimal juga ditunjukkan dari segi kualitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya keluhan terutama mengenai kebersihan di area kampus serta banyaknya peralatan kerja yang rusak dikarenakan kesalahan dalam pemakaian yang menunjukkan bahwa pegawai tidak semuanya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur standar operasional.

Data tersebut diatas menunjukkan belum maksimalnya kinerja pegawai, dimana menurut Robbins (2008) kinerja pegawai merupakan salah satu dampak atau tolak ukur dari kepuasan kerja. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas

dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Sarker *et al.*, 2003). Hayes *et al.* (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks dan multifaktorial fenomena, dimana kolaborasi antara individu karyawan, atasan dan orang lain merupakan hal penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Wawancara awal terhadap beberapa pegawai negeri sipil, diketahui bahwa pegawai merasa kurang puas terhadap jumlah kompensasi yang diterima berupa tunjangan kinerja yang tidak sesuai dengan beban kerja, kurang puas terhadap waktu pembayaran tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu, kurang puas terhadap pekerjaan yang dibebankan karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dan kurang puas terhadap fasilitas internet yang sering mati sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pembayaran, kondisi kerja maupun pekerjaan itu sendiri yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Cong dan Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan

motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya (Beal dan Steven, 2007). EK dan Mukuru (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan (Sarwar dan Abugre, 2013) kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, dipandang perlu untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, 2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, 3) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Motowidlo (2003) mendefinisikan bahwa kinerja didasarkan oleh perilaku pegawai dan hasilnya sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Dessler (2010:329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Widyaningrum (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai diukur dari segi

kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, dan kualitas pribadi pegawai. Sedangkan Malik dan Ghafoor (2011) dalam Golung (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya tergantung pada banyak faktor seperti motivasi kerja pegawai, kepuasan pegawai, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, struktur organisasi dan lain-lain

Mahmud (2014) menyebutkan definisi kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan selama periode pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2006;243) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gibson *et al.* (2000), Pushpakumari (2009), Perera *et al.* (2014), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola *et al.* (2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saleem *et al* (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015;128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut

Luthans (2006:282) yaitu motivasi motivational merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Gungor (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Senada dengan penelitian sebelumnya, Musriha (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Anyim *et al.* (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi pegawai merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini bersifat *explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Penelitian ini mengambil tempat di Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Nusa Dua Bali dengan ruang lingkup penelitian dibatasi pada motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PNS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali, dengan sampel sejumlah 74 orang responden. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, karena populasi dianggap mempunyai *probability* yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Setelah penetapan sampel,

dilanjutkan dengan pengumpulan data melalui metode observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yang berupa pertanyaan secara tertulis untuk mendapatkan data yang diproses. Sehingga sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti serta untuk mengetahui karakteristik serta tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)* dalam Ghazali (2009) yaitu untuk tujuan memprediksi terutama pada kondisi dimana indikator bersifat formatif. Di dalam *PLS* model struktural hubungan antar variabel laten disebut dengan *inner model*, sedangkan model pengukuran (bersifat refleksif atau formatif) disebut *outer model*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 31 sampai dengan 40 tahun yaitu sebesar 40,54%, berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden merupakan wanita sebesar 58,11%, berdasarkan status perkawinan didominasi oleh para pegawai yang sudah menikah sebanyak 87,84%. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden memiliki pangkat/golongan III/a-III/d yang ditunjukkan dengan nilai prosentase yang paling besar yaitu 78,38%, sedangkan dari segi masa kerja, rata-rata responden telah bekerja 11-20 tahun, yaitu sebesar 40,54%. Berdasarkan dari tingkat pendidikan responden dengan jenjang pendidikan S2 jumlahnya paling banyak mencapai 39,19% dari seluruh responden.

Secara keseluruhan responden menilai cukup baik variabel motivasi, dengan nilai rata-rata 3,19. Dari 5 indikator motivasi, indikator sosial (X3) mendapat respon tertinggi dengan nilai rata-rata 3,24. Sedangkan indikator penghargaan (X4) berada di urutan terendah dengan nilai rata-rata 3,06. Dalam mengukur *convergent validity*, penelitian ini menggunakan batas minimal *loading factor* sebesar 0,50. Hasil pengolahan data menunjukkan kelima indikator dari variabel motivasi memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,50 dan indikator sosial (X3) memiliki nilai *outer loadings* paling besar yaitu 0,905 sehingga menjadi ukuran terkuat dari variabel motivasi. Dapat dinyatakan bahwa kelima indikator motivasi merupakan indikator yang valid dan signifikan sebagai pengukur variabel kepuasan kerja dan kinerja.

Responden menilai cukup puas variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 3,21. Indikator pekerjaan itu sendiri (Y1.4) dinilai paling tinggi oleh responden, dengan nilai rata-rata 3,37. Sedangkan indikator pengawasan (Y1.3) berada di urutan terendah dengan nilai rata-rata 2,99. Hasil pengolahan data menunjukkan kelima indikator dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,50 dan indikator kondisi kerja (Y1.5) menjadi ukuran terkuat dari variabel kepuasan kerja karena memiliki nilai *outer loadings* paling besar yaitu 0,899. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kelima indikator kepuasan kerja merupakan indikator yang valid dan signifikan sebagai pengukur variabel kinerja pegawai.

Variabel kinerja dinilai baik oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,41. Indikator kerjasama (Y2.4) dinilai paling tinggi oleh responden dengan nilai

rata-rata 3,50. Sedangkan indikator kuantitas dari hasil (Y2.1) berada di urutan terendah dengan nilai rata-rata 3,25. Hasil pengolahan data menunjukkan kelima indikator dari variabel kinerja pegawai memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,50. Indikator pengetahuan tentang pekerjaan (Y2.3) menjadi ukuran terkuat dari variabel kinerja karena memiliki nilai *outer loadings* paling besar yaitu 0,959. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kelima indikator kinerja ini merupakan indikator yang valid dan signifikan dalam merespon kinerja pegawai.

Selain menguji *convergent validity* juga dilakukan pengujian *discriminant validity* yaitu pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk (Gozhali, 2009). Dari hasil *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik daripada indikator di blok lain. Metode lain yang digunakan untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) dari setiap konstruk. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil dari ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa data memiliki *discriminant validity* yang baik.

Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika memiliki nilai *composite reliability* sesuai dengan yang direkomendasi yaitu diatas 0,70. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah

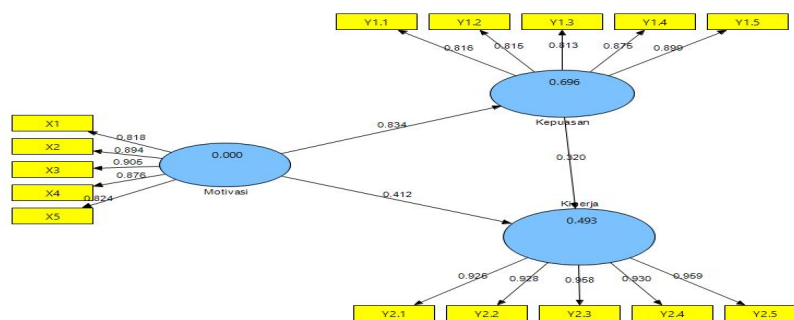
memenuhi *composite reliability* karena semua nilainya diatas 0,70. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabel. Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik secara *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa semua indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten dalam penelitian ini merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Hasil pengujian *inner model* dapat melihat hubungan antar konstruk dengan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian (Ghozali, 2009:42). Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,696, dapat diinterpretasikan bahwa 69,6% variabilitasnya dijelaskan oleh *variance* motivasi sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai *R-square* variabel kinerja sebesar 0,493, dapat diinterpretasikan bahwa 49,3% variabilitas kinerja dijelaskan oleh *variance* motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Dalam mengukur *goodness of fit model* selain menggunakan R-Square juga menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model konstruk, yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga mengukur estimasi parameternya. Perhitungan *goodness of fit model* penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,846. Hal ini berarti bahwa 84,6% dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan

sisanya sebesar 15,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk ke dalam model. Sehingga model dikatakan layak memiliki nilai *predictive relevance*.

Gambar 1 menggambarkan model estimasi PLS dalam model penelitian yang diusulkan. Gambar tersebut menunjukkan varian (R^2) di konstruk-konstruk dependen dan koefisien-koefisien jalur serta tingkat signifikansinya.



Nilai yang terdapat pada *output result for inner weight* merupakan dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis tentang koefisien jalur atau pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di sajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Result for Inner model

| | Original Sample (O) | T-Statistic (O/STERR) | Keterangan |
|----------------------|---------------------|-----------------------|------------|
| Kepuasan -> Kinerja | 0,32049 | 2,71136 | Signifikan |
| Motivasi -> Kepuasan | 0,83446 | 21,38419 | Signifikan |
| Motivasi -> Kinerja | 0,41183 | 3,55906 | Signifikan |

Sumber: Data Primer (diolah)

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,83446 dengan nilai t-statistik sebesar 21,38419. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,41183 dengan nilai t-statistik sebesar 3,55906. Hal ini berarti motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,32049 dengan nilai t-statistik sebesar 2,71136. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2001), Brahmasari (2008), Saleem *et al.* (2010), Ahmed *et al.* (2010), Ayub dan Rafif (2011),

Maharjan (2012) dan Shah *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman, serta kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi pegawai, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi ke tempat kerja serta diberikannya uang kehadiran dan tunjangan kinerja berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingkat kinerja pegawai terutama terkait dengan kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama, ketepatan waktu dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin baik suasana kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin meningkatnya kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2011), Gungor (2011), Anyim *et al.* (2012), EK dan Mukuru (2013), Abdulsalam dan Mawoli (2012), Chintaloo dan Mahadeo (2013), Pamesti *et al.* (2014), serta Zameer *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pada penelitian ini, kepuasan kerja dilihat dari kepuasan terhadap pembayaran, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya, pembayaran yang diterima serta kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan kemampuan diri akan menunjukkan kinerja yang baik. Semakin sesuai posisi kerja dan pekerjaan yang diberikan, semakin baik dan tepat waktu pembayaran gaji dan tunjangan kinerja yang diterima pegawai, serta semakin luas kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Pushpakumari (2009), Gibson *et al.* (2000), Prasanga dan Aruna (2012), Dizgah *et al.* (2012), Suwedana (2013), Funmilola *et al.* (2013) dan Perera *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Kedua, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diterima oleh pegawai, maka

kinerja pegawai akan semakin meningkat. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan kepada pihak manajemen agar dapat lebih memperhatikan tingkat kebutuhan pegawai terutama kebutuhan akan penghargaan hendaknya lebih diperhatikan. Dengan adanya pengakuan atas hasil kerja, serta penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai di dalam bekerja. Sistem pengawasan yang telah ada saat ini sebaiknya ditinjau kembali agar kegiatan pengawasan dapat dilakukan secara adil. Dengan adanya penegakan aturan dan perlakuan yang adil dari atasan akan dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai dalam bekerja. Selain itu, tingkat kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai hendaknya lebih diperhatikan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kuantitas dan kualitas kerja pegawai yang baik, maka kinerja serta target organisasi akan dapat tercapai.

REFERENSI

- Abdulsalam, Dauda, Mohammed Abubakar Mawoli. 2013. Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Manegement*. Vol.7, No. 14. Pp. 142-148.
- Ahmed, Ishfaq, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. Effects of Motivational Factors on Employee Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab,

- Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol.5, No.3. pp.70-80.
- Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. 2012. Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*. Vol.3, No.1. pp.31-40.
- Ayub, Nadia, Shagufta Rafif. 2011. The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction. *Pakistan Business Journals*. pp.322-347.
- Beal, Carole R., Ronald H. Stevens. 2007. Student Motivation and Performance in Scientific Problem Solving Simulations. *Proceedings of 2007 conference on Artificial Intelligence in Education*. IOS Press Amsterdam. pp. 539-541.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.10, No.2. pp. 124-135.
- Chintaloo, S, Jyoti Devi Mahadeo. 2013. Effect of Motivation on Employees; Work Performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK*. pp.1-16.
- Cong, Nguyen Nhat, Dung Nguyen Van. 2013. Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 4, No. 6. pp.212-217.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 10 Jilid 1. Jakarta; PT. Indeks.
- Dizgah, Morad Rezaei, Mehrad Goodarzzvand Chegini, Roghayeh Bisokhan. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol. 2, No. 2. pp.1735-1741.
- EK, Kiruja. Elegwa Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 2, No. 4. pp. 73-82.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gibson, James John M, Ivancevich, James H, Donnelly, Jr. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, jilid 2, edisi 8 alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni, MM, Jakarta : Binarupa Aksara.

- Golung, Hana D. 2012. Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Menado. *Jurnal EMBA*, No.4. pp.811-819.
- Gungor, Pinar. 2011. The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Bank. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol. 24. pp.1510-1520.
- Hayes B., Bonner A., Pryor J. 2010. Factors Contributing to Nurse Job Satisfaction in The Acute Hospital Setting: a Review of Recent Literature. *Journal of Nursing Management*. Vol. 18. pp.804–814.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : ANDI.
- Maharjan, Sarita. 2012. Association Between Work Motivation and Job Satisfaction of Collage Teachers. *Administrative and Management Review*. Vol. 24, No. 2. pp. 45-55.
- Mahmud, M. T., Hasan, M. T., Asif, A. S. M. 2014. Determinants of Job Satisfaction: A Comparative Study in the Banking Sector of Bangladesh. *International Journal of Economics and Empirical Research*. Vol. 2, No. 1. pp.22-28.
- Mathis, Robert L., John H.Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi ke 10. Jakarta. Salemba Empat.
- Motowidlo, S J. 2003. Job Performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (Eds). *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken. NJ: Wiley.
- Musriha. 2011. Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*. Vol. 1. pp.303-314.
- Pamesti, Rahemas, Handoyo Djoko, Sari Listyorini. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Social*. pp 1-10.
- Perera, Gamage Dinoka Nimali, Ali Khatibi, Nimal Navaratna, Karuthan Chinna. 2014. Job Satisfaction and Job Performance among Factory Employees in Apparel Sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*. Vol. 3, No. 1. pp.96-104.
- Prasanga, A.P. Amila, Aruna S. Gamage. 2012. Job Satisfaction and Job Performance of the Sailors in Rapid Action Boat Squadron of Sri Lanka Navy. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management* .Vol.3, No.1. pp. 49-57.
- Pushpakumari, M.D. 2008. The Impact of Job Satisfaction on Performance; The Case of Private Sector in Sri Lanka. *Meijo Asian Research*, Department of Business Administration, Faculty of Management Studies and Commerce, University of Sri Jayawardenepura, SriLanka. pp.89-105.
- Robbins, S.P.,Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- . 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

- Saeed, Rashid, Rab Nawaz Lodhi, Hafiz, Muhammad Abdul Hayee, Merium Shakeel, Zahid Mahmood, Moeed Ahmad. 2013. The Effect of Extrinsic Motivational Instruments on Job Satisfaction: A Case of Pakistani Financial Services Companies. *World Applied Sciences Journal*. Vol. 26, No. 12. pp. 1657-1661.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood, Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 11. pp. 213-222.
- Sarker, S.J., Crossman, Alf, Chinmeteepituck, Parkpoom. 2003. The relationships of age and tanure with job satisfaction:an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*. Vol.18, No. 7. pp. 745-758.
- Sarwar, Shagufta, James Abugre. 2013. The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry. *The Business & Management Review*, Vol.3, No. 2. pp. 22-32.
- Shah, Muhammad Jamal, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar, Adnan Riaz. 2012. Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.3, No. 8. pp. 271-281.
- Suwedana. 2013. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru SMK Negeri 1 Bangli). *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4, No.1. pp. 1-7.
- Trisnaningsih, Sri. 2001. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2011. Influence of Motivation And Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Srvices..*Academic Research International*.Vol. 1, No. 3. pp.228-235.
- Zameer Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nizar, Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No.1. pp. 293–298.